



Munich Personal RePEc Archive

Dysfunction of the neoclassical theory : The minimum wage is one of the examples

Gharyeni, Abdellatif

Université Laval

15 December 2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/101828/>

MPRA Paper No. 101828, posted 13 Jul 2020 23:28 UTC

Dysfonctionnement de la théorie néoclassique : Le salaire minimum comme un des exemples

Abdellatif Gharyeni¹²

15 Décembre 2015

Résumé : Le rôle du salaire minimum comme « indicateur-norme » des politiques publiques de l'emploi fait beaucoup de controverses dans la littérature économique. Au cours des dernières années, la question a connu un regain de l'intérêt sous l'angle de l'élargissement du fossé des inégalités du revenu et de l'émergence de nouvelles relations d'emploi. Les interprétations de son rôle et de ses effets sur les niveaux du salaire et de l'emploi ne font pas l'unanimité entre l'économie orthodoxe et l'économie hétérodoxe. Nous passons en revue de littérature les enjeux économiques liés au salaire minimum. Nos analyses montrent un manque de consensus sur les effets globaux d'une fixation d'un salaire minimum. L'économie orthodoxe prévoit généralement des effets négatifs. En revanche, l'économie hétérodoxe et les théories intermédiaires récentes développées dans un cadre néoclassique ne parviennent pas à soutenir la conclusion selon laquelle le salaire minimum affecte négativement les niveaux du salaire et de l'emploi. La majorité des modèles examinés donnent des preuves solides sur les effets positifs du salaire minimum.

Mots clés : *Salaire minimum ; Nouvelles relations d'emploi ; Politiques publiques de l'emploi.*

Dysfunction of the neoclassical theory : The minimum wage as one of the examples

Abstract : The role of the minimum wage as a "standard indicator" of public employment policies has been the subject of much controversy in the economic literature. In recent years, the question has gained renewed interest in terms of the income inequality and the emergence of new employment relationships. Interpretations of its role and its effect on wage and employment levels are not unanimous between the orthodox economy and the heterodox economy. We review the economic issues related to the minimum wage in the literature. Our analyzes indicate a lack of consensus on the overall effects of setting a minimum wage. The orthodox economy generally foresees negative effects. On the other hand, heterodox economics and recent intermediate theories developed in a neoclassical framework fail to support the conclusion that the minimum wage negatively affects wages and employment levels. The majority of the models reviewed provide solid evidence on the positive effects of the minimum wage.

Keywords : *Minimum wage ; New employment relationships ; Public employment policy.*

JEL classifications : *J31 ; J24 ; J88*

¹ Courriel : abdellatif.gharyeni.1@ulaval.ca

² Université Laval, Faculté des Sciences Sociales, Département Relations Industrielles.

Introduction

Le salaire et le niveau d'emploi sont toujours au centre des préoccupations de tous les acteurs économiques. Non seulement l'actualité les met au premier plan des débats politique, mais aussi l'histoire de la pensée économique les place au cœur des débats économiques. Ces questions sont de grandes importances aussi bien en économie qu'en relations industrielles (Cousineau, 2005). Le volume de la recherche scientifique est vaste. Un examen théorique complet paraît au-delà de la portée de la présente analyse. Il est souvent difficile de ranger les différents apports théoriques sur le marché du travail (Gislain, 2005). Les débats économiques sont souvent fondés sur une opposition entre l'économie orthodoxe et l'économie hétérodoxe.

La théorie néoclassique est la pierre angulaire de l'économie orthodoxe. Il s'agit d'une doctrine économique convaincue que la répartition optimale des ressources est la notion fondamentale qui explique le mode de fonctionnement du marché du travail. Cette théorie est apparue à la fin de 18^e siècle. Elle remet en question les hypothèses de la théorie classique, notamment celles avancées par David Ricardo et Adam Smith. Une des avancées théoriques est la substitution de la valeur objective du travail par son utilité. En revanche, avec le principe du marché autorégulateur, les mécanismes classiques de coercitions ne doivent jamais limiter son mode de fonctionnement (Guerrien et Bénicourt, 2008).

Pour les néoclassiques, les ajustements par les prix sont capables de créer une situation de plein emploi, si rien ne vient les perturber. Plus spécifiquement, Léon Walras parle d'un processus de tâtonnement qui déterminera le prix (salaire) d'équilibre (Garello, 2011). En effet, les entreprises embauchent de la main-d'œuvre tant que la productivité marginale du travail est supérieure au salaire réel. Donc, les gains de productivité sont capables d'entraîner une augmentation des salaires et du niveau d'emploi. Ainsi, dans une approche microéconomique et en se basant sur les mathématiques, les néoclassiques ont développé une loi de l'offre et de la demande de travail. Elle a servi comme un modèle de référence pour les différents modèles théoriques ultérieurs (Guillemin et Moule, 1993).

Quoi qu'il en soit, la vision néoclassique du marché du travail paraît bien idyllique. Non seulement le marché permet le plein emploi, mais aussi des salaires économiquement corrects. Cependant, les relations salariales ne sont pas une simple relation d'échange. Elles

sont historiquement construites par les négociations collectives qui imposent des conditions et des normes minimales de travail (Boyer, 2002). En particulier, le rôle de l'État dans l'organisation des relations du travail a conduit, dans la plupart des pays, à imposer un seuil du salaire minimum (Schmitt, 2013 ; Andreas et al., 2014). En effet, trop pour qu'il soit un simple arbitrage économique, la fixation d'un salaire minimum est aussi un arbitrage social et politique. Toutefois, selon les néoclassiques, qui inspirent encore aujourd'hui plusieurs analystes, la fixation d'un salaire minimum entrave la réalisation d'un équilibre sur le marché du travail.

En guise d'introduction, si la théorie néoclassique a suscité et continue de susciter l'intérêt de chercheurs, elle est souvent remise en question. La suite de ce document est composée de deux parties. Dans la première partie, nous présentons la théorie néoclassique et sa conception du marché du travail. Ses hypothèses peuvent nous aider à comprendre la formation des salaires et la création d'emplois dans un marché concurrentiel. Nous nous attardons aux effets d'une fixation d'un salaire minimum. Dans la deuxième partie, nous analysons à la fois la pertinence et la cohérence logique de la conception néoclassique de relations salariales.

I. La théorie néoclassique

La fin du 18^e siècle a connu la naissance de l'école néoclassique en économie. Il s'agit d'une autre vision de la société en rupture partielle par rapport à l'école classique en économie. Elle partage avec elle les idées de la liberté économique, de la concurrence, de la primauté de l'initiative individuelle et de l'État gendarme. Cependant, les néoclassiques privilégiaient l'analyse des comportements individuels aux dépens des groupes et des institutions. Le concept « classe » joue un rôle important notamment dans les analyses d'Adam Smith et de David Ricardo. Les classiques s'intéressent davantage aux avantages comparatifs entre les pays, aux divisions technique et sociale du travail et aux conditions générales de la croissance de la richesse à long terme.

Avec les néoclassiques, le concept classe sociale est remplacé par les facteurs de production. En effet, ils ignorent dans leurs analyses la possibilité de conflits d'intérêts entre les groupes. La société est réduite à une somme de N individus économiquement rationnels. Chaque individu a la volonté de travailler ou non et de maximiser son profit en

fonction des ressources disponibles. Cette conception est qualifiée d'un individualisme méthodologique. Les principaux précurseurs de cette approche sont William Stanley Jevons, Carl Menger et Léon Walras. Ils sont suivis notamment par Vilfredo Pareto et Alfred Marshall. En ce qui concerne le pseudo néoclassique, il est avancé pour la première fois en 1900 par le sociologue et l'économiste américain Thorstein Veblen (Guillemin et Moule, 1993 ; Légé, 2007 ; Guerrien et Bénicourt, 2008).

1.1. Le marché

Dans la théorie néoclassique, la socialisation des individus est assurée par le marché. Il s'agit d'un lieu des transactions matérielles et immatérielles. Tout échange est mutuellement avantageux. En ce qui concerne la rémunération des facteurs de production, elle correspond exactement à leurs contributions, soit une exclusion de l'exploitation ou du rapport de force entre les capitalistes et les salariés.

Le fonctionnement du marché néoclassique repose sur deux hypothèses. La première est la rareté de ressources. Elle est liée en particulier au caractère insatiable des individus. En effet, il n'existe pas suffisamment des ressources pour satisfaire simultanément tous les besoins. La deuxième hypothèse est la rationalité des individus qu'il soit consommateur, travailleur ou producteur. Les individus agissent en cohésion dans le but d'atteindre leurs objectifs. Le maximum de la satisfaction est le résultat de la rationalité économique.

1.2. Coordination des décisions

Le marché joue le rôle de coordinateur de décisions prises indépendamment par les acteurs économiques. C'est le lieu de rencontre entre les offres et les demandes des agents économiques. Lorsque la quantité demandée est inférieure à la quantité offerte, le prix diminue, et vice versa. Un marché serait en équilibre lorsque les mouvements des prix à la variation de l'offre et de la demande disparaissent. Ainsi, la loi de l'offre et de la demande assure une allocation optimale des ressources rares.

Cet accent mis sur l'échange a entraîné une autre rupture avec l'école classique en économie, notamment les avancées théoriques d'Adam Smith et de David Ricardo. Il s'agit de la définition de la valeur d'une marchandise. La quantité du travail nécessaire à la

production d'un bien n'estime plus sa valeur. Il s'agit plutôt de son utilité, en tenant compte de sa rareté. Donc, les néoclassiques passent d'une conception objective de la valeur à une conception subjective. En effet, la valeur de la dernière unité consommée de chaque bien détermine le prix de chaque unité. Ainsi, les quantités offertes évoluent en fonction de prix de marché.

1.3. Concurrence pure et parfaite

Les mécanismes de coordination des décisions individuelles ne sont efficaces qu'avec la présence de certaines hypothèses liées aux biens échangés et aux caractéristiques de l'offre et de la demande. Ces hypothèses définissent les conditions de la concurrence pure et parfaite. Elles sont particulièrement cinq grandes hypothèses.

Premièrement, il s'agit de l'hypothèse de l'homogénéité des produits. Pour les néoclassiques, tous les produits offerts sur le marché sont homogènes. Autrement, chaque unité proposée par chaque offreur doit être substituable et identique aux autres unités offertes par les autres offreur. Sur le marché du travail, cela supposerait que l'employeur soit indifférent au niveau des qualifications de travailleurs.

Deuxièmement, il s'agit de l'atomicité sur le marché. Les poids de l'offre et de la demande de chaque agent sont négligeables par rapport au niveau de l'offre et de la demande globale. Ainsi, aucun offreur ou demandeur ne présente un poids suffisant pour influencer les conditions du marché et le prix d'équilibre. Sur le marché du travail, aucune entreprise et aucun groupe de travailleurs ne pourrait prendre des décisions susceptibles de modifier la quantité globale du travail disponible et le salaire de l'équilibre.

Troisièmement, il s'agit de la libre entrée et sortie sur le marché. Les offreur et les demandeur ne devraient pas percevoir des entraves pour accéder librement au marché. Les nouvelles entreprises peuvent entrer sur le marché sans des barrières. En effet, toutes les réglementations tarifaires, administratives ou techniques qui imposent des conditions préalables à l'exercice d'une activité doivent être exclues.

La quatrième hypothèse fait référence à la libre circulation des facteurs de production. Le capital et le travail se déplacent sans des entraves. La parfaite mobilité de ces facteurs est nécessaire pour que les conditions de la concurrence pure et parfaite soient satisfaites. De

ce fait, à l'instar de l'hypothèse précédente, toutes les barrières tarifaires, administratives ou techniques qui imposent des conditions préalables à la libre circulation des facteurs de production doivent être exclues.

Cinquièmement, il s'agit de la transparence de l'information. Les informations sur les marchés doivent être disponibles pour tous les acteurs économiques et sans coût. En effet, à tout moment, les offreurs et les demandeurs connaissent l'ensemble des prix et les conditions de production des concurrents. Cela suppose de même l'absence d'échange de gré à gré avant l'obtention du prix d'équilibre.

Dans l'ensemble, la concurrence pure et parfaite est censée permettre l'établissement d'un équilibre sur tous les marchés. Plus spécifiquement, les trois premières hypothèses constituent les hypothèses de la pureté de la concurrence. Les deux dernières constituent les hypothèses de la concurrence parfaite. Les mêmes traitements analytiques sont accordés aux différents marchés. Pour le marché du travail, nous étudions dans les paragraphes suivants l'offre et la demande de travail. Notre principal objectif est de montrer leurs spécificités par rapport aux autres marchés.

1.4. L'analyse néoclassique du marché du travail

Pour l'ensemble des théoriciens néoclassique, le marché du travail est un marché comme les autres. En effet, nous pouvons l'analyser d'une manière mécanique avec les hypothèses de la concurrence pure et parfaite. Le marché du travail se définit comme une demande de travail, une offre de travail et un point qui détermine le volume de travail et le salaire à l'équilibre (Cousineau, 2005).

L'offre de travail peut être représentée par une fonction qui indique la quantité de travail offerte pour différents taux de salaires. Il est intéressant de noter que les néoclassiques prennent en compte le salaire réel. Chaque travailleur va arbitrer entre le loisir et le travail en fonction du taux de salaire réel. De ce fait, l'offre de travail est une fonction croissante de salaire réel.

La demande de travail est celle des entreprises. Elle dépend des conditions du marché du travail, des prix et des quantités du travail et de l'état de la demande des biens et services. Ainsi, la demande de travail varie au sens inverse de son prix. Les entreprises cherchent à

maximiser leurs profits en comparant le coût réel du travail à sa productivité marginale. Chaque entreprise compare qu'est-ce qu'une unité du travail supplémentaire rapporte (productivité marginale) et qu'est-ce qu'elle coûte (coût marginal). Les entreprises s'arrêtent d'embaucher quand la productivité marginale du travail égale le salaire réel. Au-delà de ce seuil, chaque unité utilisée coûtera plus chère par rapport à ce qu'elle rapporterait.

Dans l'ensemble, la relation salariale n'est autre qu'une simple relation d'échange. La libre confrontation entre l'offre et la demande de travail permet de déterminer le salaire et la quantité de travail à l'équilibre. Ainsi, la productivité marginale du travail correspond au salaire réel. Si le salaire réel est très bas, il y'aura une augmentation plus élevée de la demande de travail par rapport à l'offre. Cette situation peut être qualifiée d'une pénurie de main-d'œuvre. Cependant, si le salaire est plus élevé, l'offre de travail serait supérieure à la demande. Il y aura donc un nombre de sans-emploi. Les néoclassiques suggèrent dans ce cas une baisse des salaires. Le signal envoyé incite les entreprises à augmenter la demande de travail et certains offreurs à retarder leur entrée sur le marché. Ainsi, l'équilibre va être rétabli et le chômage frictionnel et le chômage volontaire vont disparaître. Somme toute, toute chose égale par ailleurs, la flexibilité des prix et les processus d'ajustement permettent une régulation autoentretenu du marché du travail.

1.5. Un salaire minimum

À ce stade-là, notre analyse théorique correspond à un marché qui satisfait les conditions de la concurrence pure et parfaite. Nous analysons comment réagit la théorie néoclassique du marché du travail face à certaines imperfections sur le marché du travail. Plusieurs cas de figure sont possibles. Nous limitons notre analyse à la fixation d'un salaire minimum par l'État. A priori, le mode de fonctionnement du marché du travail sera modifié avec l'intervention d'autres acteurs exogènes.

Un salaire minimum situé au-dessus du salaire de réserve et du salaire d'équilibre a des effets perturbateurs sur un marché du travail en concurrence pure et parfaite. Les quantités demandées seront décalées du point d'équilibre. Plus particulièrement, cette intervention modifie le comportement des entreprises. Ce déséquilibre entraîne un volume

supplémentaire du chômage volontaire. De ce fait, les politiques du salaire minimum sont perçus comme une ingérence qui nuisent au bon fonctionnement des « forces du marché ».

Dans l'ensemble, les néoclassiques s'opposent à tout ce qui peut empêcher la concurrence parfaite. Non seulement le salaire minimum est inefficace, mais il peut induire un effet multiplicateur du chômage. Cette politique publique tend à réduire la demande de travail. Chaque nouvelle unité du travail sera plus chère par rapport à ce qu'elle rapporterait. Du côté de l'offre, le salaire minimum gonfle artificiellement l'offre de travail. Somme toute, la suppression du salaire minimum et le laisser-faire des « forces du marché » sont la solution pour assurer le plein emploi (Morel, 2003 ; Gislain, 2010, 2005).

II. Examen critique

2.1. Pertinence théorique

La question du salaire minimum est fortement intégrée dans les politiques publiques de l'emploi. Plus spécifiquement, selon Gislain (2010 : 112), chaque « *politique publique est une intervention régulatrice des pouvoirs publics qui consiste à choisir et à mettre en œuvre des moyens d'intervention, censés être efficaces et donner des résultats évaluables, pour résoudre des problèmes que lesdits pouvoirs publics tiennent à régler et au sujet desquels ils possèdent une expertise* ». En revanche, selon les avancées théoriques susmentionnées, nous pouvons déduire que ce type de politiques publiques est nuisible à l'établissement d'un équilibre sur le marché du travail. Cependant, plusieurs théories³ ne partagent pas cette conclusion. Elles remettent en cause la pertinence de ces hypothèses. Particulièrement, nous analysons la théorie keynésienne, le modèle du marché interne/externe, les théories du salaire d'efficience et les approches institutionnalistes.

Selon Keynes (1936), le mode de fonctionnement de l'économie exige un minimum du salaire nominal. En effet, les processus des négociations de salaires nominaux impliquent l'existence d'une rigidité du taux de salaire nominal plutôt qu'une flexibilité du salaire réel. Dans sa théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie (1936), Keynes rejette la vision néoclassique du marché du travail où tout fonctionne correctement à condition

³ Source : Perrot (1992), Guillemain et Moule (1993), Sartoris (1999) et Gislain (2005).

que chacun respecte les règles du jeu. Pour lui, la fixation d'un salaire minimum nominal garantit un certain seuil du pouvoir d'achat et un niveau minimal de demande globale. Dans un cadre concurrentiel, une révision à la baisse du salaire réel risque de provoquer une contraction de l'offre de travail. Celle-ci ne se manifeste pas avec le maintien d'un salaire nominal et la hausse des prix des biens achetés par les travailleurs. Dans une perspective macroéconomique, Keynes (1936) donne une vision alternative à la vision microéconomique avancée par les néoclassiques. Plus spécifiquement, selon Gislain (2005 : 18), *« le résultat net d'un tel mécanisme du circuit macroéconomique serait au pire une stabilité de l'emploi (compensation entre effet "pouvoir d'achat" dans le circuit et effet "prix/quantité" sur le Marché partiel du travail), et au mieux une augmentation de l'emploi (le premier effet l'emportant sur le second) »*. En somme, Keynes (1936) conclut que le marché n'a pas la capacité autorégulatrice et que toute législation sociale est capable de maintenir la demande globale (consommateurs et producteurs).

En revanche, selon la théorie du marché interne/externe du travail, Doeringer et Piore (1971) montrent que le salaire minimum peut être bénéfique pour l'entreprise et pour les salariés. L'analyse de cette théorie s'inscrit au niveau microéconomique. Elle oppose la situation des travailleurs dans l'entreprise à la situation des travailleurs qui désirent travailler au sein de celle-ci. Le marché interne fonctionne selon des règles qui protègent leurs membres de la concurrence de ceux qui sont à l'extérieur de l'entreprise. Il s'agit des espaces à l'intérieur desquels les lois du marché ne s'appliquent quasiment pas. En effet, les salaires ne jouent plus le même rôle dans le modèle néoclassique. Il n'existe pas de processus d'ajustement par les taux de salaire. En contrepartie, le fonctionnement des marchés externes est réglé par les lois du marché. Dans l'ensemble, ce type de segmentation est incompatible avec la définition néoclassique du marché travail. Le marché interne n'est pas soumis continuellement à des flux d'entrées et de sortie. Dans ce cas, les salaires possèdent un caractère rigide. En effet, le concept du marché interne avance l'entreprise comme une alternative au Marché. L'entreprise met en place un mode spécifique d'organisation des échanges. La fixation d'un salaire minimum est rentable. En particulier, il s'agit de l'un des moyens pour diminuer le coût de rotation de la main-d'œuvre. Pour les salariés, le salaire minimum est un moyen pour réduire l'incertitude et se protéger de la concurrence des chômeurs.

Dans le même ordre d'idée, les théories du salaire d'efficience avancent le salaire comme un élément supplémentaire de motivation pour les salariés. Plus les salaires sont élevés, plus les salariés sont productifs. Pour l'entreprise, l'existence d'un minimum du salaire permet de limiter l'absentéisme et de baisser le coût du recrutement et de formation. Les hypothèses de départ de ces théories s'appuient en particulier sur l'optimisation des comportements des agents rationnels. Il s'agit des théories intermédiaires développées dans un cadre néoclassique. Toutefois, les agents effectuent leurs choix avec une information imparfaite. En outre, les tenants de ces théoriciens critiquent le rôle du salaire dans l'ajustement du marché du travail. D'une part, le produit du travail dépend d'autant plus des capacités des travailleurs et de leur décision d'accorder un certain niveau d'effort que de la quantité utilisée du travail. D'autre part, le salaire est déterminé exclusivement par les entreprises en fonction de leurs objectifs d'efficience et en fonction de la productivité du travail plutôt que par une simple confrontation entre l'offre et la demande (Sartoris, 1999). L'importance accordée à la productivité est expliquée par une corrélation entre la productivité du travail et le niveau du salaire. Il s'agit de l'une des hypothèses fondamentales des théories du salaire d'efficience.

Plusieurs modèles théoriques s'appuient sur les fondamentaux de cette conception. Un des premiers modèles est celui de Stiglitz (1976) et Salop (1979). Il porte sur les coûts d'embauche, de formation et de licenciement de la main d'œuvre. Ces coûts viennent augmenter le coût réel du travail. Somme toute, le salaire minimum minimise les coûts de rotation de la main-d'œuvre. Le deuxième modèle est celui de Shapiro et Stiglitz (1984). Il s'agit du tire-au-flanc (*shirking*). Si les employeurs ne détenaient qu'une information imparfaite sur les employés potentiels, ils proposent seulement le salaire d'équilibre. Ceci les désincite à travailler. De même, si les entreprises proposent des salaires plus hauts que le salaire d'équilibre, les travailleurs non-productifs renvoyés ne pourront pas nécessairement retrouver la même rémunération sur le marché. Cette stratégie est moins coûteuse par rapport à la mise en œuvre d'un système de surveillance des efforts des travailleurs. Enfin, le troisième modèle est celui de Weiss (1991). Également, il suppose que les entreprises détenaient des informations imparfaites sur la productivité de chaque salarié. L'hypothèse de l'asymétrie d'information appuie l'idée selon laquelle les travailleurs ont la possibilité de cacher certaines caractéristiques professionnelles (*hidden*

information). L'entreprise n'a le pouvoir de constater les capacités effectives des futurs employés qu'après une période. Ainsi, les entreprises offrent des salaires supérieurs au salaire d'équilibre pour recruter et conserver les travailleurs les plus productifs.

Dans l'ensemble, les théories du salaire d'efficience remettent en question la pertinence de la vision néoclassique. Elles appuient en particulier les hypothèses de l'hétérogénéité de la main d'œuvre, l'asymétrie de l'information et la limite du salaire d'équilibre. En effet, un salaire minimum supérieur au salaire d'équilibre peut être non seulement une source d'efficacité et d'efficience productive, mais aussi il baisse les coûts associés au recrutement, à la formation et au licenciement dans l'entreprise.

Pour conclure, d'autres critiques adressées au modèle standard portent sur les syndicats. Le syndicalisme n'est explicitement reconnu en économie que par le courant hétérodoxe. En particulier, les travaux de Dunlop (le syndicat comme agent économique) et de Ross (le syndicat comme une institution politique) dans les années quarante et cinquante sont en continuité avec ce courant. Pour ces néo-institutionnalistes, le rôle actif de syndicats dans la négociation salariale confère à l'échange du travail une dimension collective. Cette caractéristique propre au marché du travail distingue l'échange sur ce marché des autres relations marchandes (Guillemin et Moule, 1993). Par ailleurs, John Rogers Commons, l'un des premiers institutionnalistes américains, considère l'action collective non seulement comme un moyen de diviser les gains de productivité, mais aussi comme un système de gouvernance industrielle. Elle permet de promouvoir une performance économique qui semble bien difficile avec une harmonie artificielle des intérêts (Morel, 2010). Ainsi, la rationalité individuelle et la rationalité collective fonctionnent selon deux logiques différentes. La formation de l'emploi et la détermination des salaires ne sont pas issues des mécanismes du marché. Elles sont le résultat d'une vision macro-sociale du marché dans laquelle le rôle des institutions est central. La convention collective peut être un des exemples de codifications des relations salariales. Les rémunérations peuvent être révisées en fonction de l'évolution du pouvoir d'achat et le salaire peut échapper aux « forces du marché » (Boyer, 2002 ; Perrot, 1992 ; Guillemin et Moule, 1993).

2.2. Solidité des hypothèses

Après ce bref tour d'horizon des principales critiques de la pertinence de la théorie néoclassique au niveau des relations salariales et particulièrement de la question du salaire minimum, un examen critique complet nécessite d'exposer les critiques au niveau de sa cohérence. Tout d'abord, nous abordons les faiblesses et l'invalidité des conditions de la concurrence pure et parfaite. Ensuite, nous analysons l'imposture de la loi de l'offre et de la demande. Enfin, nous exposons la principale erreur au niveau du raisonnement de la théorie de l'équilibre générale.

En ce qui concerne la concurrence pure et parfaite, l'emploi du concept de la concurrence ne définit pas la véritable concurrence sur le marché. La concurrence pure et parfaite exige une homogénéité de produits et des facteurs de production, une mobilité parfaite de ces facteurs, une atomisticité sur le marché, une parfaite circulation des informations et une absence des obstacles à l'entrée et à la sortie du marché. En ce qui concerne la fonction de la production, les entreprises proposent les mêmes produits, avec les mêmes coûts et les mêmes techniques de production. En effet, la rentabilité peut séduire d'autres entreprises à entrer sur le marché. Toutefois, une telle dynamique fait disparaître les profits. Dans ce cas, la théorie néoclassique ne parvient pas à justifier le système du marché concurrentiel. La combinaison des actions des entreprises qui poursuivent leur intérêt individuel tend à amener vers une dynamique concurrentielle inefficace (Sapir, 2000). Le caractère vraisemblable des entreprises remet en question le raisonnement néoclassique de la concurrence pure et parfaite. Également, même les ajustements des prix ne parviennent pas à atteindre un optimum de Pareto, sauf dans le cas d'un cartel.

En ce qui concerne l'offre de travail, il existe une forte hétérogénéité. L'existence des grilles de qualification, la hiérarchie au sein de l'entreprise, la discrimination salariale, la segmentation du marché du travail et l'existence de contrats de travail montrent l'incohérence de cette hypothèse. En outre, en ce qui concerne l'hypothèse de l'atomisticité, non seulement l'existence des syndicats met en défaut sa solidité, mais aussi l'existence parfois d'un monopole peut modifier les relations salariales. De plus, en ce qui concerne la libre circulation du travail, il existe plusieurs entraves tarifaires et administratives qui

limitent la mobilité géographique. Somme toute, ces preuves empiriques et bien d'autres affaiblissent la portée théorique du modèle standard.

Au-delà de ces problèmes particuliers, il existe d'autres problèmes aux niveaux théorique et pratique. Pour les néoclassiques, tout accroissement du degré de la concurrence est au profit de l'économie (Sapir, 2000). Plus spécifiquement, selon Léon Walras : « *La valeur d'échange laissée à elle-même se produit naturellement sous l'empire de la concurrence* » (in Dockès et Potier, 2005). Cependant, une des études récentes montre le biais de ce discours. Fisher (1951) étudie le fonctionnement du marché du travail des ouvriers agricoles en Californie. Cette étude peut être considérée comme la parfaite illustration du marché du travail néoclassique. Les travailleurs ne possèdent aucune qualification. Ils se présentent chaque matin pour proposer leurs services. Il n'existe pas de syndicat ou de réglementations particulières. Les contrats sont négociés chaque jour et individu par individu. En effet, les salaires discutés peuvent fluctuer sans des contraintes. Ceci permet l'égalisation entre l'offre et la demande du travail. Somme toute, Fisher (1951) conclut que ce type de marchandage peut entraîner des effets négatifs sur la main d'œuvre. Il est à l'origine des salaires souvent faibles, la totale dépendance vis-à-vis des besoins des demandeurs de travail, l'absence de perspective de carrière et la précarité de l'emploi (in Guillemain et Moule, 1993). Dans l'ensemble, les concepts de la concurrence et de la flexibilité dans la conception des relations salariales peuvent être utilisés de manière normative et positive. Laisser à elle-même la valeur d'échange remet en question la solidité de ce raisonnement. Pour Léon Walras, ce système ne peut fonctionner qu'avec la présence d'un agent centralisateur, soit un commissaire-priseur. Il s'agit d'une assimilation du marché au fonctionnement de la bourse des valeurs (Sapir, 2000).

En revanche, la loi de l'offre et de la demande ne permet pas le passage d'un raisonnement microéconomique à un raisonnement macroéconomique (Daniel, 2015). Selon Keen⁴ (2001), l'agrégation des comportements individuels ne permet pas une analyse du comportement global. En outre, la rémunération de chaque facteur de production n'est pas une fonction de sa productivité. Selon Keen (2001), « *ce ne sont pas les prix qui*

⁴ Steve Keen est l'auteur de « *Debunking economics : The naked emperor Dethroned ?* » (2001). Le livre est considéré comme un chef-d'œuvre dans les critiques de la pensée économique néoclassique. La traduction de cet ouvrage en français, sous le nom « *L'imposture économique* », est apparue en 2014. Ce livre est devenu le sujet de plusieurs publications, dont Daniel (2015).

déterminent la distribution du revenu, comme les économistes le présument, mais plutôt la distribution du revenu qui détermine les prix. À l'intérieur de certaines limites, la distribution des revenus est déterminée non par des mécanismes de marché, mais par l'état des pouvoirs politiques relatifs ». Dans une vision keynésienne, Keen (2001) dénonce la robinsonnade de l'économie. La société ne peut pas être réduite à une somme de N individus.

Dans l'ensemble, la critique des néoclassiques incite à s'incliner sur une autre façade, soit celle qui avance le concept de la crise. Celle-ci marque un problème camouflé dans le cadre hypothétique. Excepté les préjugés, ce qui est répréhensible dans la théorie néoclassique n'est pas l'attention portée à la microéconomie, à l'usage des mathématiques, au degré de l'abstraction ou à la rigueur formelle de certains énoncés, mais la non-prise en compte des résultats nets des hypothèses de cette théorie.

Conclusion

Parvenu au terme de ce document dans lequel il était question principale de faire une étude critique de la fixation d'un salaire minimum, il paraît bien que la théorie néoclassique soit fondée sur un appareil analytique original. Il garde le titre d'un modèle de référence en économie. La confrontation des hypothèses de la concurrence pure et parfaite et des mécanismes de coordination sur le marché du travail nous a permis de nous attarder sur l'effet du salaire minimum. Il s'agit d'un choix politique qui perturbe le mode de fonctionnement d'un marché du travail concurrentiel. Conséquemment, il faut laisser faire le marché pour avoir des salaires économiquement corrects et pour créer le plein emploi. Ce qui est toutefois antinomique. Ainsi, nous avons identifié quelques critiques internes et externes de cette théorie.

Les salaires ne font pas le sujet d'une optimisation mathématique. Ils sont plutôt perçus comme des revenus. Le salaire minimum assure un niveau stable du revenu et oblige l'employeur à chercher d'autres mécanismes d'ajustement. De même, d'autres théories considèrent le salaire minimum comme un élément supplémentaire de motivation, d'engagement et de fidélisation de salariés. En effet, il augmente la productivité et diminue la vitesse de rotation des employés. Enfin, le salaire peut être le sujet d'une négociation collective. Somme toute, la théorie néoclassique s'appuie sur un usage instrumental des

concepts clés du discours économique. Il s'agit en particulier du marché, de la demande, de l'offre, de la concurrence et de l'équilibre sur le marché du travail.

Également, nous avons pu souligner la faiblesse du modèle de la concurrence pur et parfait. En laissant faire le marché dans des conditions particulières, le résultat net serait des normes inadéquates de travail. En effet, la théorie néoclassique néglige le rôle des mécanismes classiques de coercition. Un faible appui de ces mécanismes rend l'économie vulnérable à la conjoncture des crises.

Somme toute, selon Piketty (2013), dans une économie de marché, la plus évidente justification pour l'existence d'un salaire minimum est le fait « *qu'aucun employeur ne puisse exploiter son avantage concurrentiel au-delà d'une certaine limite [Ainsi] imposer un salaire minimum peut être non seulement juste, mais également efficace* ». Pour lui, chaque révision à la hausse peut rapprocher l'économie de l'équilibre concurrentiel et augmenter le niveau d'emploi.

Bibliographie

Andreas, Knabe., Ronnie, Schöb et Marcel, Thum. (2014). *Der flächendeckende Mindestlohn*. Discussion Paper, No. 2104/4, Free University Berlin, School of Business and Economics: Economics.

Boyer, Robert. (2002). Vingt ans de recherche sur le rapport salarial : un bilan succinct. In : Boyer, Robert et Saillard, Yves (eds.), *Studies in Théorie de la régulation, l'état des savoirs*. Éditions La Découverte, pp. 106-114.

Cousineau, Jean.-Marc. (2005). Les marchés du travail et les salaires : une vue d'ensemble. In : Cousineau, Jean.-Marc et Pierre, Tricher (eds), *Studies in Emploi et salaire*. Presses de l'Université de Montréal, pp. 15-50.

Daniel, Jean.-Marc. (2015). *L'économie de la concurrence imparfaite, livre de Joan Violet Robinson - Fiche de lecture*. Encyclopædia Universalis. [en ligne] : <http://www.universalis.fr/encyclopedie/l-economie-de-la-concurrence-imparfaite>. Page consultée en décembre 2015.

Dockès, Pierre et Potier, Jean.-Pierre. (2005). Léon Walras et le statut de la concurrence : une étude à partir des Éléments d'économie politique pure. In : Bensimon, Guy

- (ed), *Studies in Histoire des représentations du marché*. Michel Houdiard, pp. 366-391.
- Garello, Jacques. (2011). *Léon Walras (1834-1910)*. Libres.org, 8 avril 2011. [en ligne] : <http://www.libres.org/connaissance-du-socialisme/78-leon-walras-1834-1910.html>. Page consultée en novembre 2105.
- Gislain, Jean.-Jacques. (2010). Introduction aux relations industrielles. In : Jean Boivin (ed), *Studies in Les politiques publiques de l'emploi*. Gaëtan Morin éditeur, 2^e édition, pp. 111-152.
- Gislain, Jean.-Jacques. (2005). « Salaire minimum et emploi ». *Au bas de l'échelle*, document de travail, 24/2/2005.
- Guerrien, Bernard et Bénicourt, Emmanuelle. (2008). *La théorie économique néoclassique : microéconomie, macroéconomie et théorie des jeux*. Éditions La Découverte.
- Guillemin, Hervé et Moule, Martine. (1993). *Le marché du travail, salaires et emploi dans les théories économiques*. Édition Eyrolles.
- Légé, Philippe. (2007) « Théorie néoclassique : les débuts d'une domination ». *Alternatives Économiques*, Hors-série, No. 073-04/2007.
- Morel, Sylvie. (2003). *La notion de marché : un piège pour la pensée critique*. Colloque : L'accès des femmes à l'économie à l'heure de l'intégration des Amériques : quelle économie ?, Un. Concordia, Réseau de chercheuses et d'intervenantes, Alliance de recherche IREF/Relais-Femmes, 23-26 avril, Montréal.
- Morel, Sylvie. (2010). « L'économie du travail commonsienne : l'analyse transactionnelle de la relation salariale ». *Revue Interventions économiques*, 42/2010.
- Perrot, Anne. (1992). *Les nouvelles théories du marché du travail*. Éditions La Découverte.
- Piketty, Thomas. (2013). *Le capital au XXI^e siècle*. Éditions Le seuil.
- Sapir, Jacques. (2000). *Les trous noirs de la science économique : Essai sur l'impossibilité de penser le temps et l'argent*. Éditions Albin Michel.

Sartoris, Federica. (1999). *La théorie des salaires d'efficience et l'évolution des salaires réels en Suisse*. Séminaire d'histoire économique et de politique économique et sociale, Novembre 1999 - No. 332.

Schmitt, John. (2013). *Why does the minimum wage have no discernible effect on employment?*. Center for Economic and Policy Research (EPR), No. 2013-04.